

المقاولاتية: المفهوم، الآليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية

Entrepreneurship: concept, mechanisms and decisions taken by the Algerian state

د. صبرينة سيدي صالح^{1*}، د. علي لونيس²

¹ جامعة محمد لمين دباغين سطيف-2 (الجزائر)، s.sidialah@univ-setif2.dz

² جامعة محمد لمين دباغين سطيف-2 (الجزائر)، a.lounis@univ-setif2.dz

تاريخ النشر: 2022/12/25

تاريخ الاستلام: 2022/01/16

ملخص:

هذا المقال يهدف إلى التعريف وتشرح مفهوم المقاولاتية والمقاول، وواقع المقاولاتية في الجزائر من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والآليات التي وضعتها الدولة الجزائرية لتنمية المقاولات من خلال العديد من الوكالات مثل (الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة)، وكذا القرارات المتخذة من طرفها لتنمية ثقافة المقاولاتية والقضاء على البطالة. كلمات مفتاحية: مقاولاتية، روح المقاولاتية، ثقافة مقاولاتية، آليات التشغيل، قرارات الدولة.

Abstract:

This article aims to define and illustrate the concept of entrepreneurship and entrepreneurship, the reality of entrepreneurship in Algeria through small and medium-sized enterprises, and the mechanisms put in place by the Algerian State for the development of companies through many agencies such as (the National Agency for Investment Development, the National Agency for Micro-Credit Management, the National Agency for Youth Employment Support, The National Insurance Fund unemployment). As well as the decisions taken by the state to develop an entrepreneurial culture and eliminate unemployment.

Keywords: entrepreneurship; entrepreneurial spirit; Entrepreneurial culture; Operating mechanisms; state Decisions.

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

أصبحت المقاولية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، حيث باتت تعرف حاليا كمجال للبحث، ونظرا لأهميتها المتزايدة أصبحت كل من الحكومات والباحثين الجامعيين والمجتمع بشكل عام، يهتمون أكثر بتطور المقاولين ومؤسساتهم، وبقدرتهم على البقاء والنمو. ويمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد نظرا لما يوفره هؤلاء المقاولون والمؤسسات الجديدة من مناصب شغل، فمثلا في الجزائر توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص ما نسبته 77.09 % من مجموع اليد العاملة التابعة لهذا القطاع. (ابراهيم، 2014: 60)

والواقع يثبت تخلي بعض الشركات الكبرى لبعض الأنشطة غير الملائمة لتشغيلها، قدمت بذلك فرصا للمؤسسات الناشئة للاستثمار في تلك الأنشطة، وبهذا أصبحت المقاولية في معظم البلدان محور أساسي للتطور، ونمط حياة جذاب يمكن الأفراد من تحقيق ذواتهم، ويصبحوا أكثر استقلالية وبمستوى معيشي أفضل.

وتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مهيكلت أساسا على المستوى المركزي في مديرتين عامتين واحدة للتشغيل والأخرى للتضامن الوطني متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية وعلى المستوى المحلي في مديرتين ولائيتين الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي.

ولهذا جاء هذا المقال لتوضيح العناصر المتمثلة في: تعريف المقاول والمقاولاتية، الثقافة المقاولاتية، محددات أو الدوافع لتبني السلوك المقاولاتي، فوائد المقاولاتية، خصائص المقاول، المهارات المطلوبة للمقاولاتية، مراحل المسار المقاولاتي، واقع المقاولاتية في الجزائر، آليات التشغيل لتنمية المقاولاتية، القرارات التي اتخذتها الحكومة الجزائرية لتنمية ثقافة المقاولاتية والقضاء على البطالة، والخروج باقتراحات بناءة لتحسين مناخ وظروف العمل المقاولاتي في الجزائر.

2. تعريف المقاول والمقاولاتية

1.2 تعريف المقاول:

حسب Cantillon. R فإن المقاول هو شخص يخاطر بأمواله الخاصة أو المقترضة الموظفة في ظل حالة عدم التأكد -دون ضمانات- من تحقيق أرباح ناتجة من بيع أو عوائد عوامل الانتاج من شأنها تغطية تكاليف عوامل الإنتاج، متحملا بذلك مختلف أنواع المخاطر سواء المالية، غير المالية، العامة النظامية أو الخاصة غير النظامية. (Boutillier et Uzunidis, 1999: 58)

لقد ساهم Shumpeter. J. A في إبراز الدور المحوري الذي يلعبه المقاول في المنظمة، وأظهر أهمية تباين استخدام مدخلات وموارد المنظمة، أي البحث عن تكييف التدبير مع التغيير في استغلال الموارد مع وجوب استغلال الفرص المتاحة، فالمقاول حسب Shumpeter هو شخص مبدع لديه القدرة والرغبة في تغيير استخدام موارده المتوفرة، حيث تختلف عملية التغيير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن المؤسسات الكبيرة لاختلاف الامكانيات. مما ينتج عنه ابتكارات جديدة من خلال إما صنع منتج جديد، انتهاج سبل مبتكرة في الإنتاج، اكتشاف منافذ جديدة لتوزيع أو تسويق المنتجات وإيجاد مصادر جديدة للمواد الأولية. (Boutillier et Uzunidis, 1999: 59)

إذن فالمقاول هو شخص مبدع ومبتكر لديه القدرة والقابلية للاستثمار في موارده المتوفرة وفي أفكاره، وهو المخاطر والمجازف بأمواله الخاصة أو المقترضة دون ضمانات من تحقيق أرباح، متحملا بذلك مختلف أنواع المخاطر سواء المالية منها أو غيرها.

2.2 المقاولاتية

هي ظاهرة معقدة تتطلب خصائص محددة مالية، تقنية وبشرية لا سيما فيما يتعلق بالتكوين، المرافقة، الهياكل...الخ. تمثل هذه الشروط الدعامات الأساسية التي تساهم في اكتساب الروح المقاولاتية، المبادرة، الإدراك الجيد للخطر والفرص المتاحة. (بيدارو وبيشار، 2010: 45)

و نقصد بالمقاولة من منظور علاقته بالإبداع والاختراع إن أخذ هذا الاختراع الى السوق والمغامرة به كمشروع فهي تتضمن تحمل خطر الفشل، وبالتالي فالمقاول قد لا يكون المخترع ولكن مهمته تتمثل في الجانب الاقتصادي من الابداع. (Thomas, Miller and Murphy, 2011: 11)

والمقاولة حسب (Venkataraman) هي سلسلة من المراحل يتم فيها اكتشاف فرص لخلق سلع وخدمات مستقبلية، يتم تقييمها واستغلالها. (Laviolette et Loue, 2006: 4) كما يقصد (Casson) بالمقاولة أنها أوضاع سوقية، أو منتجات جديدة، خدمات، مواد أولية أو طرق تنظيمية نقوم باستغلالها وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها. (364: Casson, 1982)

كما عرف (Hernandez) بمجموعة المراحل التي تقود لإنشاء منظمة، بمعنى النشاطات التي من خلالها يقوم المنشئ بتعبئة وتركيب موارد (معلوماتية، مادية، بشرية، ...الخ) لاستغلال الفرصة وتجسيدها على شكل مشروع مهيكل. وحسب هذا التعريف فالمقاول هو رجل استراتيجي قادر على تأسيس رؤية مقولاتية، وقائد باستطاعته قيادة التغيير عن طريق النشاطات المقولاتية. (Hernandez, 2001: 56-57)

إذن فالمقولاتية هي:

- القابلية على المبادرة بتنفيذ عمل أو انشاء مؤسسة جديدة بدلا من مراقبة أو تحليل أو وصف مثل هذا العمل أو هذه المؤسسة.
- البراعة في الانتباه للفرص حين لا يرى الآخرون سوى الفوضى والتناقضات.
- المقدرة على اكتشاف مصادر الموارد (التي غالبا ما لا يمتلكها) وجمعها والتحكم بها والتأكد من عدم انفاذ المال في أحوج اللحظات.
- الاستعداد للمخاطرة المدروسة الشخصية والمالية وعمل كل ما هو مستطاع لجعل الاحتمالات إيجابية.

3. تعريف الثقافة المقاولاتية

تعرف على أنها مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة (جديدة)، إبداع في مجمل القطاعات الموجودة، إضافة الى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط واتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة. (سلامي، 2012: 3)

4. محددات أو الدوافع لتبني السلوك المقاولاتي

هناك عدة عوامل تؤثر على الشخص لولوج عالم المقاولاتية أهمها:

1.4 الدوافع النفسية:

فالثقة بالنفس والرغبة في الاستقلالية، الفضول وروح المبادرة والمسؤولية والاستعداد لتحمل المخاطرة، والكفاءة مع إدراك إمكانية الإنجاز كلها عوامل من شأنها تحفيز المقاول على تبني السلوك المقاولاتي والمواصلة فيه.

2.4 الدوافع الاجتماعية:

كتحسين مستوى المعيشة والمكانة الاجتماعية، تطبيق القدرات المكتسبة بالخبرة التي تحدد التوجه المقاولاتي وتزداد الحاجة إليها مع نمو عدد العمال وتطورها، والتكوين الذي يزوده بمهارات نظرية وتقنية تساعد على التدبير الاستراتيجي سيما إذا لم تكن له خبرات سابقة في الميدان المراد تبنيه، تأثير المحيط العائلي المجرب على تنامي الرغبة أو بالحرص على التكوين وتلقين المعارف بالمرافقة المساعدة على تجاوز العقبات الأولى لأي مشروع، وتقليد نماذج ناجحة لمشاريع. وحسب رأينا يرجع سبب عزوف الشباب الجزائري خاصة الجامعيين منهم الى محاولة الظفر بمنصب عمل مستقر بدل تبني روح المقاولاتية وهذا يرجع إلى عدة أسباب أهمها عدم الرغبة في التمويل بقروض ANSEJ أو CNAC.

3.4 الدوافع الاقتصادية:

الرغبة في استغلال واقتناص فرص يمنحها المشرع كتسهيلات لتحقيق المقاول لأهدافه كالاستخدام الأمثل والعقلاني والرشيد للأموال المقترضة، إذ لا بد من توفر مصادر التمويل سواء الذاتي أو الخارجي أو منح الإعفاءات الضريبية، وجود بيئة أعمال خالية من مشاكل إدارية وبيروقراطية، وجود نصوص قانونية محكمة خالية من الثغرات تؤدي إلى استغلالها والتحايل بشكل قانوني من طرف فئة دون غيرها، وجود ضمانات لتسويق المنتج خاصة تلك الآيلة للتلف.

5. فوائد المقاولاتية

للمقاولاتية فوائد عديدة نلخص أهمها فيما يلي:

1.5 الاستقلالية:

إن ملكية المشروع تتيح للمقاول الاستقلالية والفرصة لتحقيق ما يصبوا إليه، حيث يكون مستقلا في تسيير موارده المختلفة المادية والمالية أو البشرية، ويكون مستقلا في قراراته المستقبلية ومتحملا لنتائج هذه القرارات.

2.5 فرصة تحقيق أرباح:

على الرغم من أن امتلاك مشروع ليس هو الدافع الوحيد لمعظم رواد الأعمال، فإن الأرباح التي تمنحها مشروعاتهم من أهم الدوافع لإنشاء هذه المشروعات. فمعظم رواد الأعمال لا يأملون الانضمام لمجتمع الثراء بقدر ما يحلمون بتحقيق ثروات جيدة.

3.5 فرصة لتحقيق الطموحات:

كثير من الناس يجد أن عمله لا يحمل أي تحد وغير ممتع، ولكن رواد الأعمال لا يجدون ذلك. فبالنسبة إليهم فإن هناك فروقا بسيطة بين العمل والمتعة، إذ يجد رواد الأعمال في استثماراتهم فرصة للتعبير عن الذات وتحقيقها، فهم يعلمون أن حدود نجاحهم هو إبداعهم، وحماسهم ورؤيتهم. فامتلاك الاستثمار يمنحهم الشعور بالقوة والتمكن. (المبيريك والشميميري، 2019: 15)

4.5 فرصة للتميز:

يمكن من خلال المقاولاتية تحقيق أهداف متميزة مختلفة عن الآخرين، وهي فرصة لتحقيق أقصى الطموحات، فالفكرة المقاولاتية المتميزة والتي توجت بالتجسيد لمشروع ناجح على أرض الواقع، هي بالضرورة مختلفة وتتيح للمقاول أن يستغلها كميزة تنافسية: فكثير من الناس يجد أن عمله لا يحمل أي تحدي وغير ممتع ولكن المقاولين يعتبرون عملهم تحديا ويقومون بأدائه على أكمل وجه. (إبراهيم، 2011: 22)

5.5 فرصة للمساهمة في تنمية المجتمع:

في الغالب يتمتع ملاك المشروعات الصغيرة بالاحترام والثقة في مجتمعاتهم، لأن المؤسسات التي تم إنشاؤها هي محرك عجلة التنمية وهي مصدر لخلق الثروة لدى الأفراد، لذلك يستغلها المقاول للقيام بنشاطات أخرى تساهم في تطوير المجتمع والتي لا يكون الهدف منها تحقيق الربح المادي مثل التوجه إلى المقاولاتية الاجتماعية Social Entrepreneurship، فعلى عكس المقاولاتية العادية فهي تهدف إلى تنمية وتطوير المجتمع.

6.5 التوظيف الذاتي:

إن توجه المقاولين نحو المقاولاتية هدفه خلق فرص عمل لهم وللآخرين من حولهم، فالمقاولاتية توفر المزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة مع إمكانية توظيف الآخرين في وظائف غالبا ما تكون أفضل لهم.

7.5 تطوير المزيد من الصناعات:

المقاولاتية هي محرك عجلة التنمية خاصة في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستفيد من التطورات الاقتصادية، ومساهمتها في تنمية العديد من الصناعات إلى جانب التشجيع على استخدام التكنولوجيا الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية وتطوير المؤسسات لمواجهة المنافسة. (إبراهيم، 2011: 22-24)

6. خصائص المقاول

يتسم المقاول بعدد من الصفات منها:

1.6 الخصائص النفسية:

وتتمثل هذه الخصائص في الطاقة والحركية، القدرة على احتواء الوقت، القدرة على حل المشكلات، تقبل الفشل، قياس المخاطر، التجديد والابداع، الثقة بالنفس، بالإضافة إلى خصائص أخرى مثل الاندفاع للعمل، الالتزام، التفاؤل، الرغبة في الاستقلالية. (الجودي، 2015: 24)

2.6 الخصائص التنظيمية والاقتصادية:

وتتمثل هذه الخصائص كالتالي:

الميل إلى المخاطرة حيث أن المقاول هو المثل الأعلى للرجل الاقتصادي في حبه للمخاطرة والتضحية فالنجاح المقاولاتي يتطلب دائما المخاطرة واعتبارها عملية محسوبة في المقاوله. 3.6 الخصائص التنظيمية:

من مميزات المقاول التنظيم والتسيير، فهو يقوم بدور المنظم والمسير للعمل والإنتاج، كما يقوم بالتنسيق وتوجيه ومراقبة الأعمال.

4.6 الإبداع والتجديد بمجتمعات العمل:

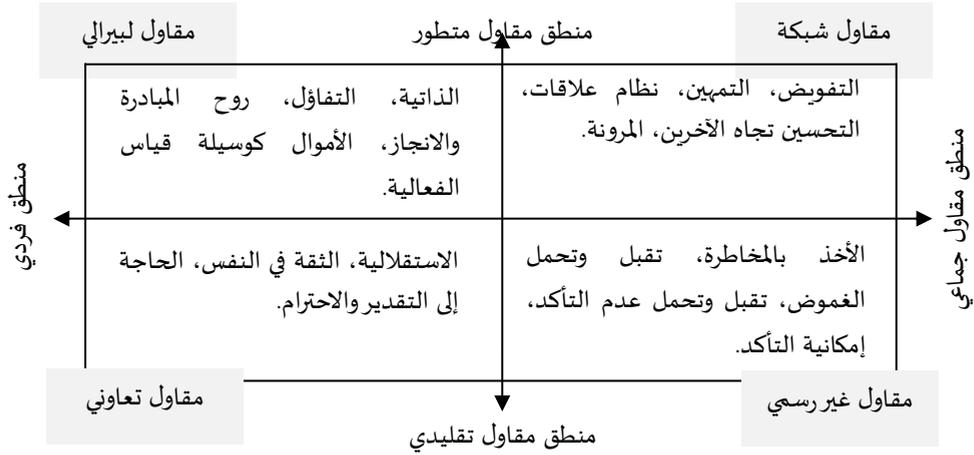
المقاول هو محرك التنمية عن طريق تجديده بمجتمع العمل ومن خلال الابتكارات التي يقوم بها، كإنتاج سلعة جديدة، أو إعادة إنتاج سلعة، كلها عمليات يقوم بها المقاول لأجل التنمية بمجتمع العمل.

5.6 امتلاك رؤوس الأموال:

من خصائص المقاول امتلاك رؤوس الأموال بكل أنواعها اجتماعيا وثقافيا من أجل الإنشاء وتوسع مؤسسته. (رحماني، 2017: 89-90)

وهذا الشكل يوضح الصفات الأربع للمقاول حسب لفقيه، 2009.

الشكل 1: الصفات الأربع للمقاول.



المصدر: لفقير، 2009، ص 16.

7. المهارات المطلوبة للمقاولاتية

يمكن تصنيف المهارات المطلوبة في ثلاثة أنواع رئيسية وهي:

- المهارات التقنية.
- مهارات إدارة الأعمال.
- المهارات الريادية الشخصية. (سكارنه، 2008: 31)

الجدول 1: المهارات المطلوبة للمقاولاتية

مهارات الريادة الشخصية	مهارات ادارة الاعمال	المهارات التقنية
الرقابة والالتزام، اخذ المخاطرة، الابداع، القدرة على التقييد، المثابرة، رؤية قيادية، التركيز على التغيير	وضع الاهداف والتخطيط، صنع القرارات، العلاقات الأساسية، التسويق، المالية، المحاسبة، الإدارة، الرقابة، التفاوض، طرح المنتج، تنظيم النمو	الكتابة، القدرة على الاتصال، مراقبة البيئة، ادارة الاعمال التقنية، التكنولوجيا، الشخصية الاصغاء، القدرة على التنظيم، بناء العلاقات والشبكات، العمل ضمن فريق مدرب

المصدر: سكارنه، 2008، ص 31.

8. مراحل المسار المقاولاتي

حسب برحومة ومهديد يتكون المسار المقاولاتي من مجموعة من المراحل

المتسلسلة، حيث نهاية كل مرحلة هي بداية لمرحلة أخرى وهي كالتالي:

1. المرحلة الأولى: وتمثل النزعة لمقاولاتية (الميل نحو المقاولاة) وهي توليفة من الخصائص

النفسية والخبرات المهنية التي تزيد من احتمال اختيار بعض الأفراد للمقاولاة كمسار مهني.

2. المرحلة الثانية: وتعكس التوجه المقاولاتي، وهو قرار الفرد حول احتمال الانتقال في

يوم من الأيام نحو العمل المقاولاتي. ويفرق بعض الباحثين بين المرحلتين الأولى والثانية

بوجود فكرة أو مشروع أعمال والشروع الشخصي للفرد في مسار إنشاء مؤسسة.

3. المرحلة الثالثة : وتمثل القرار ويكون الفرد قد تقابل مع توجهه المقاولاتي وأكمل

تشكيل فكرة المشروع بتحديد أدق التفاصيل وتعبئة مختلف الموارد (المالية والتسويقية).

4. المرحلة الرابعة : وتمثل العمل المقاولاتي، فهي تدل على الانطلاق الفعلي (المادي)

للنشاط والذي يترتب عنه إنتاج فعلي للسلع والخدمات.

5. المرحلة الخامسة : تختلف هذه المرحلة حسب منطلق كل صاحب مشروع، فهناك من

لا يتبنى السلوك المقاولاتي لسبب أو لآخر.

وتجدر الإشارة إلى أن المسارات المقاولاتية مختلفة باختلاف الأفراد والجماعات،

حيث يمكن أن يتولد العمل المقاولاتي نتيجة حدث مفاجئ كعدم الرضا في العمل الفردي

أو الجماعي. (برحومة ومهديد، 2012: 282)

9. واقع المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية تطورا كما هو موضح في الجدول

التالي:

الجدول 2: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر.

السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد المؤسسات	218727	226227	246716	270540	294657	310215	340215	445000

المصدر: (وم ص م) المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: 2010.

من خلال الجدول أعلاه نستخلص أن هناك تزايد مستمر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تم خصصة المؤسسات العمومية، بالإضافة إلى ظهور مؤسسات أخرى شملت معظم النواحي (البناء والأشغال العمومية، المواصلات، الخدمات العائلية، الفنادق والإطعام). بالإضافة إلى الأهمية المعطاة لتلك المؤسسات من طرف وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. رغم ذلك فهي تواجه عدة عراقيل تقف حدا لنموها وتقدمها، ومن جملة تلك العراقيل (التشريعات القانونية، الهيكل التنظيمي، العامل التكنولوجي وغياب روح المقاولاتية).

10. آليات التشغيل (ANSEJ, ANGEM, CNAC, ANDI) لتنمية المقاولاتية.

أهمها ما يلي:

1.10 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. أنشأت بموجب القانون رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001، (صرامة، 2012: 89) في شكل شبك وحيد غير ممرکز عبر 58 ولاية على مستوى الوطن يخول للوكالة القيام بجميع الإجراءات التأسيسية للمؤسسات وتسهيل تنفيذ مشاريع الاستثمار، والتي قد تكون في شكل إنشاء مؤسسات جديدة، إعادة تأهيل وهيكلت المؤسسات، المساهمة الجزئية أو الكلية في خصصة بعض المؤسسات العمومية، توسيع قدرات الإنتاج، المساهمة في رأسمال الشركة.

بلغت المشاريع الاستثمارية إلى غاية 2010-12-31 ما يعادل 67.808 مؤسسة مختلفة الأحجام والتي تمثل تكلفة إجمالية تقدر بـ 6.728.763 مليون دينار جزائري وقد مكنت من خلق 940.832 منصب شغل.

2.10 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM):

تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004،

ويشترط فيمن يريد الحصول على قرض مصغرا ما يلي:

- أن لا يقل السن عن 18 سنة.

- أن يمتلك صاحب المشروع مؤهلات تؤكد من خلال الشهادات، أو رخص العمل.

- المساهمة الشخصية لصاحب المشروع والتي تمثل 10% من التكلفة الكلية للمشروع.

- الاشتراك في صندوق ضمان التأمين الاجتماعي على مخاطر فشل القروض المصغرة.

- عدم الانضمام إلى الشبكة الاجتماعية والأنماط الأخرى للقروض المصغرة.

وفي حالة توفر كل الشروط لدى طالب القرض بإمكانه أن يختار نمط التمويل

الذي يراه مناسباً له، وهي ثلاثة أنماط:

- تمويل ثنائي: سلفة بدون فائدة لا تتجاوز 30.000 دج.

- مساهمة الوكالة: 90 % بدون فوائد. - مساهمة المستفيد: 10%.

- تمويل ثنائي: للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50.000 و100.000 دج.

- مساهمة البنك: 95 % أو 97 % بفوائد مخفضة بنسبة 80 % إلى 90%.

- مساهمة المستفيد: 03 % أو 05%.

ج- تمويل ثلاثي: للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 100.001 دج حتى 400.000 دج.

- مساهمة البنك: 70 % بفوائد مخفضة بنسبة 80 % إلى 90.

- مساهمة المستفيد: 03 % أو 05%. - مساهمة الوكالة: 25 % أو 27 % بدون فوائد.

3.10 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEI):

أنشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 في 08 سبتمبر 1996 والمتمم

بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 وهي وكالة تقوم بدعم

ومتابعة المؤسسات المصغرة المنشأة من طرف أصحاب المشاريع، مقرها الرئيسي بالجزائر

العاصمة ولها فروع في كل ولايات الوطن ومن شروط الاستفادة من الوكالة الوطنية

لدعم تشغيل الشباب المتمثلة في أن يكون الشاب بطالا، أن يتراوح سنه بين 19 و 35 سنة، ويمكن أن يصل السن إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير ثلاثة "03" مناصب عمل دائمة "بما فيها الشركاء"، أن تكون لديه مؤهلات مهنية ذات علاقة بالنشاط المرتقب، أن يقدم مساهمة شخصية في تمويل المشروع.

ومن مزايا وكالة (ANSEJ) منح المقاول نوعين من الدعم، والأمر يتعلق بدعم مالي

وآخر جبائي وشبه جبائي:

-الإعانات المالية: هناك تمويل ثلاثي وأخر ثنائي، يصل فيهما الحد الأقصى للاستثمار مبلغ 10.000.000 دينار جزائري.

-تخفيض نسبة الفوائد: تستفيد المؤسسة المصغرة أيضا من تخفيض في نسبة الفوائد البنكية تصل إلى 90%.

-الإعانات الجبائية والشبه الجبائية: كتطبيق المعدل المخفض ل 5 % فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار والإعفاء من كافة رسوم نقل الملكية على الاكتسابات العقارية.¹

4.10 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، ويساهم الصندوق في نطاق مهامه وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير وإحداث أعمال لفائدة البطالين المنخرطين فيه.

مع بداية 2004 جاءت تعديلات جديدة، عملت الجهات المعنية من خلالها على ترقية أكبر لهذا الجهاز فيما يخص إنشاء المؤسسات لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة.

¹ <http://www.ansej.org.dz>

بإمكان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مساعدة البطالين في إنشاء

مؤسسات خاصة لقيمة تصل إلى 5.000.000 دج. ويكون هيكل التركيبة المالية كالتالي:

الجدول 4: المستوى الأول- استثمار يقل أو يساوي 2.000.000 دج

منطقة الاستثمار	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	القرض الممنوح من طرف الصندوق	القرض الممنوح من طرف البنك
كل المناطق	5 %	25 %	70 %

المصدر: CNAC, 2004

الجدول 5: المستوى الثاني- استثمار يتراوح ما بين 2.000.000 و5.000.000 دج

منطقة الاستثمار	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	القرض الممنوح من طرف الصندوق	القرض الممنوح من طرف البنك
المناطق الخاصة، ولايات الجنوب والهضاب العليا	8 %	22 %	70 %
مناطق أخرى	10 %	20 %	70 %

المصدر: CNAC, 2004

11. القرارات التي اتخذتها الحكومة الجزائرية لتنمية ثقافة المقاولاتية والقضاء على

البطالة في 22 فيفري 2011

تتمحور الأهداف الاستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف

الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية التي تمولها الدولة والتي

تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني، وعلى

إثر ذلك جاءت تعديلات إثر الاجتماع الوزاري في 22 فيفري 2011 تحمل تحفيزات جد

مغرية مست هذه الأجهزة والبرامج والتي يمكن تفصيلها فيما يلي:

1.11 فيما يخص تحسين تمويل الاستثمار تتعلق بالقرارات الخمسة التي اتخذها

مجلس الوزراء بما يلي:

-قيام الخزينة العمومية بوضع خط قرض طويل المدى بقيمة 100 مليار دج قابل

للتجديد تحت تصرف البنوك العمومية لتمكينها من تمويل المشاريع التي يحتاج نضجها

إلى فترة طويلة.

- تعبئة شركات الاستثمار التي انتهت البنوك العمومية من إنشائها لتسيير أموال الاستثمار الولائية وترقية مشاركتها في مرحلة أولى في رأس مال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ترغب في ذلك.

- إطلاق شركات عمومية للبيع الايجاري ابتداء من مارس 2011 بغية تخفيف تكاليف بيع التجهيزات بالإيجار لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الراغبة في اللجوء إلى هذا الجهاز.

تنشيط الآليات القائمة المعتمدة لضمان القروض المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتخفيف الإجراءات ذات الصلة بمساعدة السلطة النقدية.

- تدخل الصندوق الوطني للاستثمار إلى جانب المستثمرين الجزائريين الراغبين في ذلك بنسبة إسهام تصل إلى 34 % من رأس المال والتمويل وكذا بغرض تنشيط إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2.11 زيادة تثمين الآليات التي تشجع الراغبين في إنشاء نشاطات ومناصب شغل لأنفسهم بواسطة الاستثمار المصغر:

من هذا الباب وفضلا عن الامتيازات الممنوحة لهم يستفيد المترشحون للاستثمار المصغر في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للبطالة من التشجيعات الآتية:

- تخفيض إسهامهم الشخصي في تمويل الاستثمار (من 5 % إلى 1 % بالنسبة للاستثمارات التي لا تتجاوز 5 ملايين دج و من 10 % إلى 2 % بالنسبة للاستثمارات التي تصل إلى 10 ملايين دج).

- توسيع الحد الأقصى لنسب الفوائد الميسرة على القروض البنكية (وهو يبلغ 80 % في الشمال و95 % في الجنوب والهضاب العليا) ليشمل نشاطات البناء والأشغال العمومية والمياه والصناعات التحويلية.

- تمديد فترة مؤجل دفع الفوائد بسنة واحدة ومؤجل تسديد أصل القرض البنكي بثلاث سنوات

- منح قرض إضافي بلا فوائد بقيمة 500.000 دج. عند الاقتضاء لتأجير محل يستغل في النشاط أو لحيازة مركبة تتم تهيئتها في شكل ورشة في حالة النشاط المهني الممارس من قبل خريجي التكوين المهني.

- منح قرض إضافي بلا فوائد بقيمة 1 مليون دج عند الاقتضاء لتأجير محل يستغل كعيادة طبية أو مكتب هندسة معمارية أو مكتب محاماة أو غيره لاثنين على الأقل من حملة الشهادات الجامعية.

- تحديد فترة ثلاث سنوات تتطور خلالها المؤسسة المصغرة بصفة تدريجية باتجاه الخضوع التام للجباية بعد انقضاء فترة الإعفاء الجبائي.

-وكذا تخصيص حصة من العقود العمومية المحلية للمؤسسات المصغرة.

3.11 فيما يخص آلية القرض المصغر التي تسيرها الوكالة الوطنية للقرض المصغر فإنها ستستفيد من الآن فصاعدا من:

- رفع قيمة القرض بلا فوائد الموجه لاقتناء المادة الأولية من 30.000 دج إلى 100 000 دج تسجل هذه الآلية إقبالا كبيرا من لدن النساء الماكثات في البيوت اللواتي يمارسن نشاطا لتحسين الدخل العائلي.

- ورفع قيمة القرض الموجه لاقتناء أدوات بسيطة وتجهيزات بغرض مزاوله نشاط يدوي من 400.000 إلى 1 مليون دج.

12. خاتمة:

ومن خلال البحث تم التوصل الى أن المقاولاتية عبارة عن الحركية التي يتم من خلالها اكتشاف واستغلال وتحقيق فرص مع حشد المعلومات عنها لخلق الثروة عبر إنشاء مؤسسة جديدة أو النهوض بمؤسسة قائمة في بيئة تتسم بعدم التأكد، أين يأخذ وينتهج المقاول سلوكيات أهمها مبدأ المبادرة للتغيير مع التأقلم معه وتحمل المخاطر الناتجة عنه.

فالمقاولاتية تتميز بكونها حاملة لأفكار ومسارات إنتاج جديدة ومبتكرة تعكس منتجاتها غير النمطية حالة المخاطرة المرتفعة التي تتحملها مقارنة بغيرها.
فالانتقال من التفكير القائم على المسيرين إلى التفكير القائم على ثقافة المقاولاتية وتولي المقاول للتسيير بنفسه، يخفض من تكاليف وأثار مشكل الوكالة وهذا لا ولن يتأتى إلا من خلال مجموعة من الآليات والقرارات التي تتخذها الدولة في هذا الإطار.

13. إقتراحات:

على ضوء ما تم عرضه خلال هذه الورقة البحثية، نتقدم بالاقتراحات التالية:

1. على مستوى الجامعة: التوافق بين التكوين والشغل:

أ-تطبيق نظام (ل.م.د) المهني لكونه يسمح للمتعاملين بالمساهمة في اقتراح وصياغة برامج تكوين وخاصة في ليسانس وماستر مهني .

ب-تعميم مقياس المقاولاتية في نهاية الدراسة في كل التخصصات.

ت-مرافقة أولية للجامعيين الحاملين لمشاريع مع جميع الوكالات والتكفل بهم.

ث-الانطلاق في التكوين عن بعد لكل الطلبة الذين يزاولون دراستهم وحتى المتخرجين منهم.

2. على مستوى البنوك:

أ-تخصيص شبابيك على المدى القصير على مستوى البنوك المحلية والجهوية.

ب-تشجيع البنوك على تمويل المشاريع مع تخفيف مدة دراسة الملفات.

3. على مستوى سياسات الإنعاش ودعم التشغيل (مختلف آليات الإدماج):

أ-إعادة النظر في مشكلة العقار الصناعي وتكوين عقار مهياً وعليه يجب الاطلاع على معادلات أخرى تسمح بإدخال مهنة مهياً العقار إلى المبادرة الخاصة.

ب-إعادة هيكلة المؤسسات التي تتكفل بترقية الاستثمار على المستوى الوطني من أجل تقريبها من مستعملها.

4. على مستوى وكالات متخصصة:

أ-إعادة توجيه المشاريع على ضوء حاجيات السوق والتنمية المحلية وذلك باستغلال الإمكانيات المحلية.

ب-تكوين إطارات مختصة تنشط في مختلف الوكالات من أجل مرافقة المستفيدين.

5. على مستوى سوق العمل:

أ-وضع نظام معلوماتي يرشد مجموع المتدخلين في سوق الشغل ووضعية البطالة.

ب-تكثيف التحقيقات حول الإحصائيات المتعلقة بالبطالة والتشغيل.

ت-تعزير المؤسسات المتخصصة الموجودة في ميدان التنمية البشرية والتنظيم.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- 1- إبراهيم، بشير. (2011). دور الاختيارات الاتصالية للمقاول في تجسيد الأفكار الإبداعية، دراسة مقارنة للمقاولين الشباب بالجزائر ل ANSEJ ومعهد IFE جزر موريس. رسالة ماجستير في اتصال اشهاري، جامعة باجي مختار. عنابة، الجزائر.
- 2- إبراهيم، رنكين مردان مصطفى. (2014). دور ابعاد التعليم الريادي في تحقيق مؤشرات الاداء الريادي. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة دهوك. العراق.
- 3- برحومة، عبد الحميد، ومهديد، فاطمة الزهراء. (2012). دور المقاوله الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر عرض تجربة مؤسسة Polyben ببرج بوعريريج. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، (7)، 279-292.
- 4- بيدار، دونيس وبيشار، جون بيير. (2010). الابتكار في التعليم العالي (ترجمة وتحقيق: محمد المقريني). الدار العربية للعلوم ناشرون: المملكة العربية السعودية.
- 5- الجودي، محمد علي. (2015). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي: دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر. بسكرة، الجزائر.
- 6- رحمانى، إسحاق. (2017). المقاوله في القطاع الخاص وعلاقتها بتنمية مجتمع العمل: دراسة ميدانية للمقاولات الخاصة بولاية البويرة. أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة 1. باتنة، الجزائر.
- 7- سكارنه، بلال. (2008). الريادة وإدارة منظمات الأعمال. عمان، الأردن: دار المسيرة.

8- سلامي، منيرة. (يومي 18 و18 أفريل 2012). التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر: بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة. قدّم إلى الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، ورقلة.

9- صرارمة، عبد الوحيد. (2012). الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمصغرة ودوره في الرفع من قدرتها التنافسية. قدّم إلى الملتقى الوطني الثاني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية واقع وآفاق، جامعة أم البواقي، أم البواقي.

10- لفقيير، حمزة. (2009). تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول: دراسة حالة برنامج CREE GERME المعتمد في غرفة الصناعات التقليدية والحرف سطيف. رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس. بومرداس، الجزائر.

11- المبيريك، وفاء بنت ناصر والشميميري، أحمد بن عبد الرحمن. (2019). مبادئ ريادة الأعمال: المفاهيم والتطبيقات الأساسية لغير المتخصصين. الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

12- Boutillier, Sophie., et Uzunidis, Dimitri. (1999). La légende de l'entrepreneur, le capital social, ou comment vient l'esprit d'entreprise. Éditions la découverte et syros : Paris, France.

13- Casson, Mark Christopher. (1982). The Entrepreneur: An Economic Theory. Oxford, United Kingdom: Martin Robertson.

14- Catherine, Leger-Jarniou. (1999). Enseigner l'esprit d'entreprendre à des étudiants : Réflexion autour d'une pratique de 10 ans. Présenté au premier congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat, entrepreneuriat et enseignements, rôle des institutions de formation, programmes, méthodes et outils. Université Paris Dauphine, Lile Nord –Pas de calais, Paris.

15- Hernandez, Emile-Michel. (2001). L'entrepreneuriat : approche théorique. Paris : Edition l'Harmattan.

16- Laviolette, Eric Michael., et Loue, Christophe. (25, 26, 27 octobre 2006 (. Les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel. Présenté au 8 ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion (HEG) Fribourg, Suisse.

19- Thomas, Brychan., Miller, Christopher., and Murphy, Lyndon. (2011). Innovation and small business – volume 1. Ventus Publishing aps.

20- <http://www.cnac.dz>

21- <http://www.andi.dz>

22- <http://www.ansej.org.dz>

23- <http://www.angem.dz>